

LA RELACIÓN ENTRE AFILIADOS Y SINDICATO.

UN ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN

SERGI VIDAL Y PERE JÓDAR

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA. UNIVERSITAT POMPEU FABRA

RAMÓN ALÓS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA. UNIVERSITAT AUTÒNOMA BARCELONA

R E S U M E N

USANDO DATOS DE LA ENCUESTA DE AFILIACIÓN DE COMISIONES OBRERAS DE CATALUÑA DE 2003, EL MANUSCRITO OFRECE EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE DIFERENTES TESIS DEL ACTIVISMO SINDICAL DE LOS AFILIADOS. LOS RESULTADOS DE UN ANÁLISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA DESCARTAN RAZONAMIENTOS INSTRUMENTALES PARA EXPLICAR EL ACTIVISMO Y CONDICIONAN EL EFECTO DEL COMPROMISO DE LOS AFILIADOS A LA PRESENCIA DEL SINDICATO EN EL ENTORNO LABORAL. ADEMÁS, UN ENTORNO SINDICALIZADO RESULTA MÁS DETERMINANTE DEL ACTIVISMO CUANDO SE OBSERVAN MEDIDAS DE INCENTIVO A LA PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES. CON ESTOS RESULTADOS DEBATIMOS A LA PAR CON AQUELLAS PERSPECTIVAS INSTITUCIONALISTAS QUE INDICAN QUE SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES INCLUSIVOS, COMO EL ESPAÑOL, DESINCENTIVAN LA AFILIACIÓN Y ACTIVISMO DE AFILIADOS CON MOTIVACIONES INSTRUMENTALES. EN SU LUGAR, LA PARTICIPACIÓN DEBE SER EXPLICADA POR MOTIVACIONES IDENTITARIAS O DE SOCIABILIDAD.

PALABRAS CLAVE:

SINDICATOS, AFILIACIÓN SINDICAL, RELACIONES LABORALES.

INTRODUCCIÓN

¿Los motivos y causas que conducen a un trabajador a afiliarse a un sindicato, son los mismos que guían su comportamiento y compromiso con las acciones propuestas por dicha organización?, ¿la permanencia en el sindicato y el grado de activismo de los afiliados dependen de los canales y oportunidades de participación? Motivados por interrogantes de este tipo, desde hace unos cuantos años venimos estudiando un sindicato de ámbito catalán y sospechamos que hay una cierta continuidad entre las motivaciones y rupturas que producen que una persona se afilie (Guest y Conway 2004), permanezca, participe activamente o, finalmente, se desafilie de un sindicato (Lévesque et al 2005; Jódar y Alós 2007). La continuidad entre estos tres momentos (entrada, permanencia y salida) puede depender de la propensión de los individuos hacia la acción

colectiva o de las oportunidades que brinda la organización; para lo que es importante el contexto productivo y laboral, en particular la forma de obtención del compromiso adoptada por la empresa en la que trabajan.

Bajo nuestro punto de vista, la relación entre trabajadores y sindicatos se puede plasmar a lo largo de dos ejes principales de ida y retorno. Por un lado, las demandas de los trabajadores se han de traducir en objetivos sindicales y acciones organizativas efectivas para conseguirlos; ello repercute, por el otro lado, en la legitimidad del sindicato y en el apoyo recibido desde los trabajadores que se traduce en objetivos y acciones orgánicas destinadas a producir identificación y posibles movilizaciones. Desde esta perspectiva, la relación entre sindicatos y trabajadores puede depender del estado y tipo de demandas y/o apoyos de los trabajadores, de los logros

sindicales y de sus estímulos de identidad. De hecho la literatura especializada capta esta interacción distinguiendo diferentes tipos de incentivos: materiales, funcionales, de identidad y de sociabilidad (Lange et al 1982). No obstante, también puede depender de las características del sistema sindical tratado, por ejemplo de su carácter inclusivo o exclusivo y, por tanto, del filtro que implica representar sólo a los afiliados o, de manera más compleja, a afiliados y a asalariados.

Tras diversas iniciativas de análisis de la evolución y la composición de la afiliación a un sindicato en Cataluña, reflejamos aquí el esfuerzo realizado para intentar una primera respuesta a las causas que motivan la participación de estos afiliados en la actividad sindical; contrastando las propensiones individuales con las oportunidades que la organización o el contexto empresarial y laboral les brinda. El texto ofrece primero un marco teórico, al que sigue una descripción de los datos y variables, su análisis y, finalmente, los resultados obtenidos y las conclusiones a las que hemos llegado.

MARCO TEÓRICO

La participación del trabajador en el sindicato ha sido tratada desde diversas perspectivas. Habitualmente se distingue entre el afiliado activo o militante y el afiliado pasivo; éste último limita su compromiso con la organización al pago de la cuota, mientras que el primero adquiere responsabilidad en forma de cargos o bien participa en actividades convocadas por el sindicato. Klandermans (1994) da un paso más y distingue entre 'afiliados no activos', 'afiliados activos sin cargo' y 'afiliados con cargo sindical', tipología que también encontramos en Madsen (1996). A los segundos les denomina militantes activos y entiende que son aquellos que sin asumir responsabilidades sindicales participan en las actividades convocadas por el sindicato, sean reuniones o actos de protesta. Estos son el objeto de estudio del presente artículo y los denominamos activistas. Concretamente nos interesa estudiar los factores que distinguen a los afiliados activistas de los pasivos.

Klandermans (1986) señala que el principal predictor del activismo es la motivación para participar,

que define como una función derivada de la percepción de los costes y beneficios de la acción; teniendo en cuenta que las intenciones individuales y las oportunidades o restricciones externas forman parte del proceso. No obstante, el mismo autor menciona tres enfoques diferentes de la explicación de los incentivos que posibilitan la adopción de una conducta activa por parte de los individuos. El primero es una perspectiva instrumentalista que se ampara bajo la teoría de la acción colectiva. Un segundo enfoque participa de las aportaciones de la psicología industrial y explica el compromiso de los individuos con el sindicato, a partir de la satisfacción o la frustración generada en su entorno de trabajo; lo que de una u otra forma se refuerza por elementos de interacción del individuo con el contexto. El tercer y último enfoque subraya el papel de las instituciones y, en ocasiones, de la estructura (empresa, mercado de trabajo...), como mediadoras de oportunidades y obstáculos del activismo.

La perspectiva instrumental basada en los costes y beneficios de la participación, se fundamenta en la teoría de la elección racional para explicar que el activismo de los individuos dependerá del balance entre esfuerzo realizado y beneficios esperados; la idea es que los afiliados sólo participaran en acciones que sean eficaces para lograr el fin colectivo (Olson 1965), y su participación estará condicionada por la importancia que otorguen a su propia contribución. Por tanto, la participación depende en buena parte de la eficacia del sindicato en la consecución de objetivos apreciados por los miembros de la organización, que contribuirán a la acción en la medida en que haya restricciones sociales, propias de grupos pequeños, o incentivos selectivos. Para Visser (1995) la teoría de la acción colectiva de Olson explica las razones instrumentales por las que un individuo decide no participar, pero su razonamiento es débil en la explicación de la conducta de quienes, a pesar de todo, deciden participar.

Por lo que se refiere al segundo enfoque, Blackwood et al (2003) describen diferentes teorías psicológicas del activismo. Todas tienen en común significar que los factores personales y del entorno social afectan a la actitud y compromiso del individuo hacia el sindicato. Esta *identidad social* de las

personas va ligada a la noción de acción colectiva; de manera que los individuos con mayor identificación con el grupo son los que muestran mayor predisposición a participar (Veenstra y Haslam 2000; Frege 1996). Asimismo, algunos estudios empíricos en esta línea, como Nelly y Breinlinger (1996) o Simon et al (1998), equiparan la importancia de la identificación con el grupo con los análisis de coste-beneficio. En general, sostienen que la principal condición del activismo es que el individuo se identifique con un grupo específico al que percibe en posición desigual respecto de otros; de manera que sí opina que su grupo se encuentra en una posición injusta, aumenta la propensión a movilizarse en defensa de los intereses de su grupo (Hogg y Abrams 1995). Esta propensión crece cuanto mayor sea la identificación y compromiso con su grupo y cuanto mayor sea la insatisfacción con la situación de desigualdad (Klandermans 2002).

En particular, la teoría psicológica de la *frustración-agresión* (Newton y Shore 1992) defiende que la insatisfacción que produce el trabajo, o ciertas condiciones del mismo, determinan el aumento del compromiso con el sindicato. Aunque Klandermans (1994) señala que la insatisfacción con el trabajo, o con la carrera laboral, sobre todo conduce a la conversión de los afiliados en cargos sindicales. Sin embargo, esta última afirmación basada en análisis empíricos puede que también sea fruto de una asociación endógena entre el compromiso sindical y la insatisfacción. Es decir, la insatisfacción con el trabajo puede derivarse de un largo tiempo de activismo que frustra al afiliado por sus condiciones laborales reales, o bien nace de su mayor información sobre posibles mejoras de las condiciones de empleo que difícilmente se alcanzan (Cappellari et al 2004). De hecho, en análisis anteriores de la afiliación a CCOO de Cataluña se observó que, en general, los cargos sindicales estaban más insatisfechos con sus condiciones laborales o eran más críticos con la dirección de la empresa, que los afiliados sin responsabilidades (Alós et al 2005).

La tercera perspectiva se muestra en Waddington y Kerr (2002) cuando advierten que el activismo no depende únicamente de incentivos individuales o de sentimientos grupales, sino también de las oportu-

nidades que se le presentan al afiliado de aumentar sus motivaciones para participar en actividades sindicales. Estos autores se refieren a la existencia de entornos sindicalizados y entornos no sindicalizados (típicos del sistema anglosajón que analizan); en estos últimos las oportunidades de participar en actividades sindicales son mucho menores. Los mismos autores (Waddington y Kerr 1999) encuentran, en un estudio sobre la desafiliación a los sindicatos británicos, que la disminución del número de delegados sindicales en empresas fue a la par con el descenso del activismo de los afiliados que trabajaban en esas empresas. Por el contrario, la presencia de órganos y líderes sindicales en la empresa aumenta la propensión al activismo de los afiliados (Sinclair 1996): los cargos sindicales dan información y pueden ser consultados; el afiliado conoce mejor las actividades del sindicato y se siente motivado (Sudano 1998; Metochi 2002). Así, aumenta la sociabilidad gracias a la interconexión de los diversos afiliados con los líderes sindicales y éstos facilitan la identificación con el grupo. Por otra parte, no participar en un entorno sindicalizado puede ser castigado por el resto del grupo.

En esto último incide Visser (2002). Para el autor las decisiones de los trabajadores son centrales para el análisis de la afiliación sindical, pero estas decisiones se producen en un contexto de presiones sociales que hacen que los asalariados se afilien al sindicato o bien cuando quieren algo que por sí mismos no pueden conseguir fácilmente (ese 'algo' puede incluir objetivos materiales, funcionales, sociabilidad, solidaridad); o bien, por el entorno social, 'todo el mundo está afiliado' (aquí es clave la sociabilidad, pero también la identidad). Desde ese punto de vista los sindicatos no afiliarán trabajadores, o no conseguirán que sus miembros participen en las acciones colectivas propuestas, si no son eficaces en la consecución de objetivos, o si no son capaces de crear el contexto social que induce a la afiliación y/o participación. Es el enfoque del *social custom*, en el que la conformidad con las normas de afiliación, a pesar de las amplias oportunidades para el *free-riding* (Olson 1965), se contempla como derivada de un efecto de reputación, que a su vez, depende de las creencias y acciones de otros actores signifi-

cativos (Akerlof 1980). De todos modos, desde este ángulo de visión del problema también sería posible emplear el modelo de Hirschman (1970) de salida, voz y lealtad, como hacen Freeman y Medoff (1984) o Hodson (1997), quienes caracterizan al sindicato como un instrumento de voz colectiva que obtiene resultados para los trabajadores en su conjunto, pero que es también portavoz de las quejas de los trabajadores individuales.

En todo caso el activismo que tiene como motor razones de sociabilidad o compromiso con el sindicato (Gallagher y Clark 2001; Bissonnette 1999), se basa en buena parte en la existencia y presencia de órganos sindicales en la empresa que garantizan la oportunidad de participar a los afiliados. Aunque también, según Waddington (2006), el declive de la afiliación sindical o de la participación de los trabajadores con el sindicato puede deberse en parte a la insatisfacción con la representación sindical; dimensión que según Fiorito et al (1988) depende de la consecución o no de objetivos instrumentales clásicos tipo salarios y beneficios, aunque también de fines instrumentales más matizados como la calidad del empleo o de los instrumentos de representación, o de la percepción de la dinámica de relación entre sindicato y afiliado (información, acompañamiento, trámite de quejas, solución de problemas). A su vez Waddington (2006) avanza que la estructura y forma de los sindicatos, o la incorporación de instrumentos organizativos renovados -como puedan ser las estrategias servicing, organising y partnership, profundamente estudiadas en la literatura anglosajona reciente (Heery 2002; Cregan 2005)- influye sobre la afiliación y el activismo de los miembros. De tal manera que la composición de los afiliados, la gestión de las demandas y las formas de acción sindical o la estructura de participación y toma de decisiones adoptada por el sindicato, creará un clima más o menos favorable para la afiliación y la actividad de los miembros en la organización. Cuestión que también se refleja en el concepto de sociabilidad de Kuruvilla et al (1990), en que la participación sindical deriva de características individuales de los afiliados activos, siendo una forma de contrastación empírica observar diferencias por edad, sexo, etnia como apuntan Allvin y Sverke (2000) o

Kirton (2005), y es fruto asimismo de iniciativas específicas del sindicato por obtener una mayor participación de sus miembros.

Hemos de tener en cuenta que buena parte de este último filón de estudio se centra casi exclusivamente en la presencia institucional en la empresa. Pero la literatura comparada (Bean 1994; Ferner y Hyman 1998) muestra que el contexto institucional más amplio (características del sistema de relaciones laborales) también puede influir en las decisiones de los trabajadores de afiliarse a un sindicato y específicamente de participar en las acciones propuestas por estas organizaciones. Así las diferencias en la composición de la afiliación y en los instrumentos o formas de acción y objetivos de las organizaciones sindicales remiten en general a dos grandes concepciones (Bean 1994). En el sistema anglosajón los sindicatos se entienden como agencias para la negociación colectiva de sus miembros, un asociacionismo que representa de forma exclusiva y voluntaria unos intereses económicos y ocupacionales y que requiere una elevada eficacia en la consecución de objetivos instrumentales próximos al puesto y centro de trabajo, o de defensa y protección del mismo. Frente a ello el objetivo típico del sindicalismo europeo continental es la representación del conjunto de trabajadores con independencia de su situación de empleo, bajo criterios de representatividad y de generalidad en los intereses, con una orientación de clase y de negociación inclusiva (con mecanismos específicos de obligatoriedad: ley, convenio colectivo), en la que adquieren mayor importancia los incentivos de identidad y sociabilidad.

El carácter inclusivo o exclusivo de un sistema sindical, que entronca con la idea de Olson (1965) de incentivos colectivos y selectivos, puede observarse a partir del cruce de dos variables clave en torno a la representación y representatividad de los sindicatos, una de las cuestiones que en mayor medida contribuye a la divergencia entre países. Dichas variables son los datos agregados de la afiliación sindical (representación) y la cobertura de la negociación colectiva (representatividad) e interaccionan de manera que encontramos países con baja afiliación y baja cobertura, claramente exclusivos, como los anglosajones; países con alta afiliación y

alta cobertura que a pesar de negociar exclusivamente para sus afiliados son netamente inclusivos —nórdicos; y, finalmente, países que a pesar de contar con una media-baja afiliación, como los países latinos y centro-europeos, ofrecen al conjunto de trabajadores amplia cobertura negociadora, también inclusivos.

Este último caso es el de España. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 adoptó para el convenio colectivo el criterio de aplicación universal, confiéndole, como afirman Baylos (1991) o Valdés del Ré (1996) un reconocimiento equivalente a la legislación. De ahí que, como recoge el observatorio EIRO (2002) pese a una tasa de afiliación inferior al 20%, la cobertura de la negociación colectiva alcance el 81%.

Otro elemento importante es el aportado por Visser (2002) enmarcando el *social custom* en el interior de sistemas sindicales nacionales. Según el autor, si los sindicatos son débiles y la negociación colectiva descentralizada, los empresarios pueden tener fácil la obstrucción de mecanismos de reclutamiento por medio de escenarios paternalistas o de discriminación salarial. En contraste, la centralización de la negociación tiende a neutralizar la oposición empresarial, que tiene más difícil recompensar la no afiliación con pagas extras o tratos preferenciales. En el caso español, de sindicalismo débil y negociación poco coordinada, los mecanismos de extensión de los convenios generan un efecto similar a la centralización; reforzado por la legislación que protege a los sindicados de prácticas empresariales discriminatorias.

Por tanto, de acuerdo con lo que se ha comentado hasta el momento, la hipótesis central del artículo es que la presencia de órganos sindicales en el centro de trabajo ejerce una influencia importante en la propensión al activismo de los afiliados. La proximidad del sindicato potencia la sociabilidad entre afiliados y el compromiso de éstos mediante la mayor identificación de los individuos con los intereses del grupo. En cambio, se considera que las mejoras de las condiciones de empleo y otros fines instrumentales no movilizarán suficientemente a los afiliados porque el sistema de relaciones laborales español no requiere de la participación de los

asalariados para obtener los beneficios de la negociación colectiva.

DATOS Y OPERACIONALIZACIÓN DEL ACTIVISMO SINDICAL

Para analizar empíricamente el activismo se han empleado datos de la Encuesta de Afiliación de Comisiones Obreras de Cataluña para el año 2003. Esta encuesta contiene datos individuales, de condiciones de empleo, de tipo de empresa y sindicales, entre otros, para un total de 801 individuos representativos de la población de afiliados de Comisiones Obreras de Cataluña. La consistencia de la muestra se validó con datos del registro que posee el sindicato. Las características de los afiliados a CCOO de Cataluña se pueden consultar de manera detallada en Jódar et al (2004), de manera que el presente apartado sólo se centra en descriptivos de características asociadas a la participación de los afiliados; medida a partir de respuestas directas sobre participación en actividades propuestas por el sindicato. Sin embargo, estas actividades son diversas y responden a aspectos diferentes del activismo sindical.

Recordemos que Klandermans (1994) propone que la participación en actividades con distinto grado de implicación puede diferenciar militantes no activos, de militantes activos y cargos sindicales; en dicha asunción, a priori, el cargo sindical asume un mayor nivel de implicación. En el cuadro 1 se representa la gradación de actividades a partir de las que se puede considerar que un afiliado es más o menos participativo, excluyendo la participación en responsabilidades de la organización. Esta categorización distingue medidas de conflicto y de asistencia a reuniones en el centro de trabajo y en otros emplazamientos, tal y como propone Chacko (1985) o se incorpora en análisis empíricos como Kuruvilla et al (1990).

Esta categorización hipotética asume que un afiliado está más implicado si accede a un cargo de representación sindical, así como si se reúne fuera de la empresa, en lugar de celebrar una reunión sindical en el mismo centro de trabajo. Madsen (1996), por su parte, considera dos tipos de orientación en el análisis de la participación en actividades sindicales; la colectivista que corresponde a

CUADRO 1**Clasificación de actividades sindicales según nivel de implicación**

Alto ----- (nivel de implicación) ----- Bajo					
Representante de los trabajadores	Reuniones sindicales fuera empresa	Conflicto	Reuniones sindicales en la empresa	Reuniones unitarias en la empresa	No participa

Elaboración propia a partir de la clasificación de Chacko (1985).

afiliados que tienden a estar presentes en todo tipo de actividades sindicales, frente a la individualista que se especializa en la asistencia a reuniones en el centro de trabajo, porque pueden ser más decisivas para la mejora de sus condiciones de empleo. Sin embargo, ciertos hechos objetivos no nos permiten aceptar esta asunción sin más. Aspectos contextuales como la estrategia empresarial, la organización de la empresa y su plantilla, las relaciones de los representantes unitarios o sindicales con los representados o con el sindicato, y un largo etcétera pueden variar el nivel de implicación en las actividades sindicales. Así por ejemplo, ante una política empresarial hostil para las actividades sindicales, puede ser mayor la predisposición a participar en reuniones fuera de la empresa, por comportar un menor riesgo.

Para evitar caer en esta trampa, la medición del activismo se ha hecho a partir de la adición de diversas participaciones en actividades sindicales. Aunque somos conscientes de que diferentes actividades requieren un diferente grado de implicación, la falta de variables objetivas sobre esta implicación hace más coherente la medición del activismo a través de un tratamiento cuantitativo de adición de participaciones (Bissonette 1999).

En el cuestionario encontramos preguntas referidas a actividades que son promovidas por el sindicato. En la tabla 1 se reflejan cinco actividades y el porcentaje total de participación de la muestra en cada una de ellas. El hecho de ser representante sindical es obviado en la construcción de la variable

de participación. Esto es debido a que no podríamos explicar el impacto que la presencia del sindicato en la empresa tiene en la probabilidad individual de participar; dado que ser representante sindical ya implica que está presente un órgano sindical en el centro de trabajo. Así la variable dependiente queda configurada por tres ítems: participar en reuniones sindicales o unitarias en la empresa (unificados en un solo ítem), participar en reuniones fuera de la empresa y participar en conflictos dentro o fuera del centro de trabajo.

TABLA 1
Proporción de afiliados que participan en actividades sindicales, según tipo de actividad

	Porcentaje
Conflictos y protestas	78,1
Reuniones unitarias en la empresa	60,5
Reuniones sindicales en la empresa	55,6
Reuniones en la sede sindical	35,1
Representante de los trabajadores	12,8

Fuente: Encuesta de Afiliación de CCOO de Cataluña, 2003.

Hemos decidido modelar el activismo como una variable dicotómica, que mide el riesgo relativo de participar en actividades sindicales respecto de un activismo nulo o escaso. Este último caso es debido a que la baja participación en actividades sindicales se puede considerar como un acto coyuntural, que puede no diferir de la probabilidad de no participar. Así la variable dependiente toma valor 0 cuan-

do el individuo no participa en ninguna actividad o, de manera circunstancial, en alguna actividad. La variable toma valor 1 cuando la suma de participaciones en alguna de las actividades comentadas anteriormente suma un mínimo de dos participaciones en actividades diferentes. Esta variable permitirá modelizar bajo que condiciones las variables individuales, de estructura productiva y de organización sindical, inciden en la probabilidad de participar no circunstancialmente en actividades sindicales. Igualmente, se han realizado análisis complementarios en los que la variable dependiente es participar o no en una actividad concreta para estudiar diferencias de orientación (colectivista o individualista) de los afiliados, en el sentido constatado por Madsen (1996).

DESCRIPTIVOS

El análisis descriptivo nos permite estudiar la asociación del activismo de los afiliados con diferentes características. En la tabla 2 se observa la proporción (o media) y la desviación típica de diferentes características individuales, de estructura productiva y sindicales. La tabla 2 toma proporciones y valores medios para los individuos que participan en dos o más actividades y también para todos los individuos de la muestra. En la última columna de la tabla se observa que las diferencias entre los valores medios de los afiliados que participan, respecto de la media global de los afiliados, son estadísticamente significativas.

Se observa en la tabla 2 diferencias significativas en el activismo en función de la presencia de órganos y cargos sindicales. Como nuestra hipótesis indica, a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales. Contrariamente los indicadores que podrían ser aproximaciones para verificar las hipótesis alternativas de insatisfacción y movilización instrumental no muestran diferencias significativas en sus valores medios según el activismo de los afiliados. Por una parte, la insatisfacción en el trabajo no es significativamente diferente según si un individuo es más o menos activista. Por otra parte, la mejora del salario de convenio por medio del acuerdo de la empresa con los órganos de representación de los trabajadores, parece no ser

un elemento que discrimine el grado de activismo sindical de los afiliados.

Las variables individuales no muestran diferencias importantes según el activismo de los afiliados. No hay diferencias significativas según nivel de estudios ni categoría laboral. Las diferencias de edad son escasas: están asociadas a un menor activismo de los jóvenes y un mayor activismo entre los afiliados de mediana edad. En cambio hay diferencias destacables según el sexo, observándose que las mujeres participan mucho menos en actividades sindicales. Cunnison y Stageman (1995) achacan la baja participación de la mujer a la baja presencia del sindicato en sectores feminizados, por lo que tiene menos oportunidades de recibir información y de relacionarse con otros afiliados. Esta última afirmación sería extensible, igualmente, al caso de los jóvenes (Gómez et al 2002; Haynes et al 2005).

Las características laborales muestran mayor asociación con diferentes grados de activismo de los afiliados. Una mayor antigüedad en la empresa así como una mayor plantilla se asocia a mayor activismo de los afiliados. Trabajar en el sector servicios implica una menor participación en actividades sindicales y trabajar en una empresa o administración pública o multinacional, en cambio, está asociado con mayor activismo. Asimismo, recibir formación continua está asociado con alto activismo, en cambio, la autonomía en el trabajo no aporta una diferencia significativa al respecto.

Por último, las características sindicales de los individuos también tienen incidencia en los niveles de activismo sindical. De acuerdo con la tipología de afiliados de Alós et al (2005), se observa como aquellos afiliados con mayor antigüedad en el sindicato y una posición central en el mercado de trabajo en ocupaciones tradicionales de la economía industrial, se caracterizan por una mayor proporción de activismo.

Sin embargo, los estadísticos descriptivos alcanzan aquí sus límites ya que sólo permiten mostrar simples asociaciones que impiden verificar las hipótesis de manera directa. Por ello, en el siguiente apartado, incorporamos los pasos de un análisis de regresión destinado a verificar las hipótesis sobre el activismo.

TABLA 2
Media (o proporción) y desviación típica para variables seleccionadas para el total de la muestra y para la muestra que participa en actividades sindicales

	Participa		Total Muestra		N	Sig.
	Media	Desv. Tip	Media	Desv. Tip		
Presencia Comité Empresa	0,93	0,26	0,83	0,38	785	***
Presencia Sección Sindical	0,90	0,31	0,79	0,41	779	***
Cargo sindical / unitario	0,38	0,48	0,28	0,45	795	***
Sexo (Mujer)	0,33	0,47	0,38	0,48	802	***
Edad						
16-35	0,22	0,42	0,25	0,43	801	*
36-50	0,50	0,50	0,47	0,50	801	*
51-65	0,28	0,45	0,28	0,45	801	
Categoría laboral						
No cualificado	0,09	0,28	0,10	0,31	798	
Oficial - Administrativo	0,62	0,49	0,60	0,49	798	
Técnico - Profesional	0,29	0,45	0,29	0,45	798	
Antigüedad en la empresa						
hasta 3 años	0,04	0,19	0,11	0,31	796	***
3-9 años	0,23	0,42	0,25	0,43	796	
más de 9 años	0,73	0,44	0,64	0,48	796	***
Estudios						
Básicos	0,36	0,48	0,34	0,48	795	
Medios	0,31	0,46	0,33	0,47	795	
Superiores	0,32	0,47	0,33	0,47	795	
Autonomía en el trabajo	0,39	0,49	0,40	0,49	797	
Formación continua	0,68	0,47	0,64	0,48	801	**
Sector Servicios	0,51	0,50	0,57	0,50	802	***
Tipo de Empresa						
Empresa Privada Nacional	0,48	0,50	0,53	0,50	802	***
Multinacional	0,27	0,44	0,22	0,41	802	***
Administración Pública	0,25	0,44	0,26	0,44	802	
Tamaño de la Empresa						
hasta 6 empleados	0,04	0,20	0,10	0,29	710	***
6-50 empleados	0,28	0,45	0,32	0,47	710	***
más de 50 empleados	0,68	0,47	0,58	0,49	710	***
Satisfacción en la empresa	12,77	3,16	12,89	3,22	786	
Percepción instrumental	0,14	0,35	0,13	0,33	795	
Tipología de afiliados						
Central Tradicional	0,52	0,50	0,44	0,50	802	***
Central Emergente	0,27	0,44	0,29	0,45	802	**
Periférico en Transición	0,17	0,38	0,21	0,40	802	**
Periférico	0,04	0,19	0,06	0,24	802	***

* nivel de significación para estadístico t-student (test de diferencia de medias) con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

ANÁLISIS

El estudio parte de la hipótesis de que los factores asociados a la organización del sindicato y su presencia en el entorno de trabajo influyen en la propensión al activismo de los afiliados; para su verificación realizamos un análisis de regresión logística controlando factores individuales y laborales, junto al sector y plantilla de la empresa, que como se ha visto, están fuertemente asociados al activismo sindical.

La variable explicativa o independiente debe medir aspectos de la presencia y organización del sindicato en la empresa. Como se ha comentado anteriormente, se especula que a mayor presencia del sindicato en la empresa mayor activismo de los afiliados, manteniendo constantes el resto de incentivos por los que un afiliado decidiría participar. Sin embargo, la existencia de órganos sindicales en el centro de trabajo no tiene porque ser un indicador preciso de la existencia de un ambiente pro-sindical y, por tanto, favorable para el activismo de los afiliados. Puede darse el caso de que el órgano exista, pero sea poco activo, sindicalmente hablando. Para controlar este posible sesgo se ha decidido añadir algunas variables de incentivo a la participación sindical. En este caso, la encuesta contiene datos sobre la notificación y convocatoria de reuniones y/o conflictos por parte de los órganos sindicales en la empresa.

En la medición de la presencia del sindicato en la empresa de forma activa sólo se tiene en cuenta la convocatoria de reuniones de trabajadores en su centro de trabajo. De hecho, la convocatoria de conflictos posiblemente esté más asociada a un entorno laboral conflictivo que a la dinámica de activación del sindicato. Así, se espera una mayor participación de los afiliados cuanto más activo se muestre el sindicato en la convocatoria de reuniones.

Un foco de duda en cuanto a la presencia sindical en la empresa surge de la doble naturaleza (unitaria y sindical) de los órganos de representación que confluyen en las relaciones laborales españolas. La comparación entre la presencia entre uno u otro tipo de órgano puede ser interesante para desvelar diferentes dinámicas de participación según la forma institucional de la defensa de los trabajadores

y otras características de los afiliados. Así, Alós et al (2005) observan que la presencia del comité de empresa está asociada a sectores de afiliación tradicional o central (Hyman 1997). En cambio, los afiliados periféricos están más asociados a la existencia de sección sindical y a la función de protección que ejercen los sindicatos. Sin embargo, el presente análisis no permite estudiar distinciones según la naturaleza del órgano de representación de los trabajadores. Sólo en un 1,4% de los casos estudiados hay sección sindical en la empresa sin que coincida con comité de empresa; en sentido contrario, en un 5,2% de los casos existe comité de empresa sin que confluya con sección sindical. Ello dificulta la posibilidad de establecer diferencias en el análisis entre el uso de uno u otro organismo.

Con el fin de controlar las hipótesis alternativas se ha utilizado una medida de satisfacción en el trabajo que incluye diferentes condiciones laborales de los individuos. Según las mencionadas teorías psicológicas de la frustración, a mayor nivel de insatisfacción, el compromiso del trabajador con el sindicato y la participación en sus actividades debería aumentar. También se han utilizado medidas aproximadas de la percepción del sindicato como herramienta eficaz para la mejora de las condiciones de empleo. Así un individuo que valore las recompensas económicas o de mejora de las condiciones laborales, participaría en las actividades del sindicato porque es consciente que repercute en su beneficio. Para ello, la base de datos contiene una variable de mejora del salario de convenio vía acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa. Cuando se obtiene este beneficio adicional se espera una mayor participación de los afiliados, ya que el sindicato les retorna mejoras de sus condiciones.

También se han incorporado variables en el análisis que pueden ejercer influencia sobre la participación en actividades sindicales. Primero se introducen las variables demográficas, esperando que el sexo y la edad sean significativos en la explicación del activismo. Esto es debido a la fuerte asociación de ser mujer o de los muy jóvenes a una posición más débil en el mercado de trabajo, lo que inhibirá su activismo dado el mayor riesgo relativo de desempleo, manteniendo constantes el resto de varia-

bles. La educación, por su parte, suele considerarse como una aproximación de obtención de una posición estable en el mercado de trabajo (Iannelli y Soro 2003).

Entre las variables laborales se incluye el grupo ocupacional, la antigüedad en la empresa y dos indicadores de posición central en la empresa como son autonomía en el trabajo y formación continua. Estas variables también son consideradas predictores de la estabilidad laboral del individuo. Se incluyen además variables de la estructura productiva como sector, tipo de empresa y plantilla, por su asociación directa con entornos con o sin tradición sindical, que facilitan u obstaculizan el activismo (Gallie y White 1994; Kalleberg 2003).

En el análisis de los factores asociados al activismo se ha utilizado una segunda estrategia. Remitiéndonos a la tipología de afiliados de Alós et al (2005), se ha estudiado su aportación específica a la participación. Dicha tipología nace del intento de observar los paralelismos y diferencias entre los segmentos del mercado de trabajo con las divisiones en el seno de la afiliación sindical mencionadas más arriba. Es, pues, un constructo de categorías de afiliados basado en sus características personales y laborales, por lo que reflejan realidades individuales y laborales en el seno de la base afiliativa del sindicato.

Recordemos que Alós et al (2005) distinguen un primer grupo de 'centrales-tradicionales' agrupa individuos de edad madura y con muchos años de afiliación. Trabajan primordialmente en el sector industrial, no poseen muchos estudios y se caracterizarían por ser la afiliación tradicional del sindicato de la era industrial. Un segundo grupo, de 'centrales-emergentes', se relacionan con profesiones cualificadas del sector servicios, sobre todo servicios a las empresas o empleados del sector público; generalmente poseen un grado medio-elevado de educación. Un tercer grupo, el de los 'periféricos en transición' refleja aquellos individuos jóvenes con poca experiencia en el mercado de trabajo y poco tiempo de afiliación. El cuarto grupo, 'periféricos', se caracteriza por ocupaciones en servicios de baja calificación, generalmente relacionados con el trabajo femenino y baja expectativa de cambiar su situación ocupacional.

La justificación para usar la tipología en un estudio de participación de afiliados en actividades sindicales es doble. Primero, por razones de parsimonia del modelo; ya que se sustituyen todas las variables personales y laborales cuando se incluye la tipología. La tipología condensa la información de las variables excluidas de manera consistente, cosa que permite realizar análisis con un menor número de variables. Segundo, la tipología de afiliados sirve para explicar diferentes dinámicas afiliativas, puesto que las motivaciones de los individuos varían según el grupo al que pertenecen. Esto permitirá estudiar diferentes tipos de participación según grupos de afiliados y sus motivaciones.

RESULTADOS

Las Tablas 3 y 4 muestran resultados de análisis de regresión logística para explicar qué factores están asociados al activismo sindical. En la Tabla 3 se muestran resultados para el activismo como variable dicotómica que distingue el activismo de la participación circunstancial, como se ha definido anteriormente. El modelo 1 sólo contiene variables personales, laborales y de estructura productiva, pero no variables sindicales. Se observa que el efecto de algunas variables como participación de jóvenes, sector servicios o categoría laboral, no es significativo. En cambio tienen fuerte asociación con el activismo la mayor plantilla de la empresa o de la antigüedad en el trabajo. La explicación se podría atribuir a la mayor seguridad laboral o la mayor probabilidad de presencia de órganos unitarios o sindicales. Las mujeres participan en menor medida, lo que se suele atribuir a la baja sindicalización de los sectores feminizados, o bien a una situación laboral con mayor riesgo de contratos atípicos (Gallie 1996).

El segundo modelo de la Tabla 3 añade al anterior variables relacionadas con la insatisfacción en el trabajo, la percepción del sindicato como herramienta eficaz para mejorar las condiciones de empleo o con la presencia institucional del sindicato; destinadas a comprobar las hipótesis del activismo. De este modo, observamos que las variables de satisfacción y valor instrumental no son significativas. En cambio, la presencia del sindicato tiene un efecto muy positivo en la probabilidad de activismo

TABLA 3

Regresión logística: Riesgo relativo de participación de afiliados a CCOO de Cataluña en actividades sindicales convocadas por el sindicato

	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Odds	Error est.	Odds	Error est.	Odds	Error est.
Mujer	0,63	0,18**	0,63	0,20**	0,54	0,20**
Edad						
16-35	ref		ref		ref	
36-50	1,06	0,24	1,00	0,26	1,00	0,27
51-65	0,62	0,28*	0,56	0,31*	0,58	0,24*
Categoría laboral						
No cualificado	ref		ref		ref	
Oficial - Administrativo	1,36	0,39	0,67	0,22	0,74	0,22
Técnico - Profesional	1,25	0,23	0,61	0,39	0,59	0,38
Antigüedad en la empresa						
hasta 3 años	ref		ref		ref	
3-9 años	5,20	0,38***	5,08	0,38***	5,06	0,38***
más de 9 años	7,20	0,22***	7,03	0,22***	6,52	0,22***
Estudios						
Básicos	ref		ref		ref	
Medios	0,62	0,23**	0,55	0,13***	0,51	0,14**
Superiores	0,79	0,24	0,70	0,24	0,67	0,25
Autonomía en el trabajo	1,02	0,21	1,00	0,23	1,17	0,23
Formación continua	1,13	0,19	1,00	0,21	1,00	0,22
Sector						
Otros	ref		ref		ref	
Servicios	0,96	0,21	0,96	0,22	0,95	0,24
Tipo de Empresa						
Empresa Privada Nacional	ref		ref		ref	
Multinacional	1,62	0,22**	1,67	0,12**	1,66	0,12**
Administración Pública	1,14	0,28	1,28	0,24	1,25	0,25
Tamaño de la Empresa						
hasta 6 empleados	ref		ref		ref	
6-50 empleados	2,94	0,19**	2,72	0,18***	2,63	0,18***
más de 50 empleados	4,53	0,33***	3,04	0,36***	2,57	0,37***
Cargo Sindical / Unitario			3,26	0,22***	3,30	0,22***
Insatisfacción en el trabajo			1,01	0,03	1,02	0,03
Sindicato mejora condiciones			0,96	0,25	0,98	0,26
Sección sindical en la empresa			3,19	0,24***	0,84	0,35
Sección sindical proactiva					5,33	0,31***
-2 log verosimilitud	838,6		732,6		699,6	
R-cuadrado	0,2		0,29		0,34	

* nivel de significación con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

sindical. Resultaría verificada la hipótesis de que los entornos sindicalizados propician el activismo controlando por hipótesis alternativas. Sin embargo, como se comentó anteriormente, se presupone que la presencia sindical por sí sola no es indicador de mayor activismo, sino que hace falta que los órganos de representación hagan una labor de incentivo a la participación. El modelo 3 incluye una variable de interacción de presencia sindical y convocatoria de actuaciones (sección sindical proactiva). El resultado es que la interacción es muy significativa y que provoca un efecto positivo para el activismo. En cambio, la presencia del sindicato, sin tener en cuenta la interacción, se vuelve insignificante. Como se esperaba antes de llevar a término el análisis, el sindicato por sí sólo no influye en el activismo, pero sí que lo hace cuando promueve actividades. Esto último se podría explicar por fines identitarios y de sociabilidad de los afiliados cuando el sindicato facilita su movilización, en un contexto de relaciones laborales con resultados de convenio garantizados para todos. Por último, en todos los casos, mantener un cargo sindical es siempre significativo y favorece la participación, tal y como se esperaba.

La Tabla 4 muestra los resultados para el análisis de regresión en el que las variables personales, laborales y de estructura productiva han sido substituidas por la tipología de Alós et al (2005) ya enunciada. El primer modelo, que sólo incluye como parte exógena la tipología en forma de variables indicador, muestra como los afiliados centrales tradicionales son significativamente mucho más activistas que el resto de afiliados. Como ocurría en la tabla anterior, esto puede deberse a que pertenecen a sectores con tradición sindical, cuya estabilidad laboral les concede un mayor riesgo relativo de ser activista. Hay una pequeña gradación en la tipología de afiliados en cuanto a su activismo, según la cual los periféricos participan menos, siendo el grupo de mujeres periféricas el que se lleva la peor parte en cuanto activismo se refiere. El resto de modelos de la tabla incluye las hipótesis del activismo. Las variables de las hipótesis del activismo mantienen sus signos. En cambio, la categoría de periféricos pierde la significación en las diferencias de participación respecto de los centrales-tradicionales, mientras que los otros dos grupos mantienen la diferencia significativa. Este resultado se asemeja a la hipótesis de Madsen

TABLA 4

Regresión logística: Riesgo relativo de participación de afiliados a CCOO de Cataluña en actividades sindicales convocadas por el sindicato

	Odds	Error est.	Odds	Error est.	Odds	Error est.
Central tradicional	ref		ref		ref	
Central emergente	0,52	(0,19)***	0,59	(0,19)***	0,58	(0,19)***
Periférico en transición	0,46	(0,20)***	0,56	(0,20)***	0,55	(0,21)***
Periférico	0,26	(0,39)***	0,40	(0,39)**	0,55	(0,40)
Cargo Sindical / Unitario			3,16	(0,20)***	3,23	(0,21)***
Insatisfacción en el trabajo			1,00	(0,02)	1,01	(0,03)
Sindicato mejora condiciones			1,09	(0,23)	1,12	(0,24)
Sección sindical			3,82	(0,20)***	0,91	(0,30)
Sección sindical proactiva					5,65	(0,27)***
-2 log verosimilitud	1043,8		910,7		858,3	
R-cuadrado	0,06		0,2		0,27	

* nivel de significación con probabilidad inferior a 0,1; ** 0,05; *** 0,01

(1996) sobre la influencia de la orientación individualista o colectivista de los afiliados en la participación, por lo que podemos esperar una mayor participación de los tradicionales o de los periféricos en todo tipo de convocatorias.

Para ver las diferencias de participación según esta hipótesis, hemos realizado análisis para participación en actividades concretas: reuniones sindicales o unitarias en el interior de la empresa, reuniones fuera de la empresa y conflicto¹. La presencia de sección sindical activa en la empresa explica gran parte del activismo de las reuniones dentro de la empresa y, en menor medida, de las reuniones que se hacen fuera de la misma. En el caso del conflicto los resultados varían; la presencia del sindicato no es tan importante o no lo es nada, pero en cambio la insatisfacción con el trabajo podría explicar levemente esta participación. Las categorías de la tipología de afiliados verifican parcialmente la hipótesis de Madsen (1996), pues los afiliados de orientación colectivista (centrales-tradicionales y periféricos) se diferencian de los otros dos grupos, de orientación más individualista, por un mayor activismo en actividades como conflicto o reuniones dentro de la empresa.

CONCLUSIONES

En este artículo hemos tratado las razones de la permanencia y participación de los afiliados a un sindicato. Nuestra hipótesis es que, dadas las características del sistema laboral español, la presencia de órganos sindicales en el centro de trabajo ejerce una influencia importante en la propensión al activismo de los afiliados; y la confrontamos con hipótesis alternativas de carácter instrumental y psicológico.

En cuanto a resultados se refiere, en el terreno descriptivo encontramos diferencias significativas en el activismo en función de la presencia de órganos y cargos sindicales; de manera que a mayor presencia institucional mayor participación en actividades sindicales. En cambio, las hipótesis alternativas de insatisfacción y movilización instrumental no muestran diferencias significativas según el activismo de los afiliados. Las variables individuales no muestran diferencias importantes según el activismo de los afi-

liados, pero sí lo hacen las variables laborales como plantilla de empresa y sector, que en el sistema español delimitan la presencia sindical.

La explicación mediante el análisis de regresión confirma que la plantilla de la empresa y la antigüedad en el trabajo están asociados al activismo. Ahora bien, mientras que las variables de satisfacción y valor instrumental no son significativas, la presencia de un sindicato que, además activa a sus miembros, tiene un efecto muy positivo en la probabilidad de activismo sindical.

Finalmente se sustituyen las variables personales, laborales y de estructura productiva por una tipología afiliativa y observamos diferentes comportamientos según tipo de afiliado; lo que podría estar asociado a las diferentes situaciones de empleo, presencia o ausencia de tradición sindical de algunas ocupaciones, y sectores de actividad. Cabe citar también que, en el caso de las reuniones dentro de la empresa la presencia de una sección sindical que incentive el activismo explica gran parte de la participación; también las características de la estructura productiva, como plantilla de empresa o sector, se unen con la iniciativa sindical para aportar oportunidades de activismo y participación. Además, encontramos evidencia parcial que confirma la hipótesis de Madsen sobre la influencia de la orientación individualista o colectivista de los afiliados en la participación: los afiliados con orientación colectivista (centrales-tradicionales y periféricos) participan en mayor medida que los otros grupos en el conjunto de actividades.

Como objeto de discusión proponemos que según los resultados obtenidos una parte importante de la participación de los afiliados no depende de sus características individuales, sino de los esfuerzos organizativos que el sindicato destina a estar presente en los centros de trabajo y a fomentar el activismo de sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

AKERLOFF, G (1980): "A theory of social custom of which unemployment may be one consequence", *Quarterly Journal of Economics*, 95:749-775.

¹ Aunque aquí no presentamos, por razones de espacio los resultados del modelo éstos están disponibles bajo petición.

- ALLVIN, M.; SVERKE, M. (2000): "Do New Generations Imply the End of Solidarity? Swedish Unionism in the Era of Individualization", *Economic and Industrial Democracy*, 21:71-95.
- ALÓS, R.; JÓDAR, P.; MARTÍN ARTILES, A.; MARTÍ, J.; BONET, X. (2005) *Relaciones laborales y actividad sindical en los centros de trabajo. Informe sobre la encuesta a delegados de CCOO de Catalunya*. Barcelona, CERES.
- BAYLOS, A. (1991): "La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas", en F. Miguélez y C. Prieto (dir y coord), *Las relaciones laborales en España*. Madrid, Siglo XXI.
- BEAN, R. (1994): *Comparative industrial relations. An introduction to cross-national perspectives*. London, Routledge.
- BISSONNETTE, A.B. (1999): *Effects of increased information on union commitment, participation and perception of Union Leaders*. Halifax, Nova Scotia (tesis doctoral).
- BLACKWOOD, I.; LAFFERTY, G.; DUCK, J.; FERRY, D. (2003): "Putting the group back into unions: A social psychological contribution to understanding union support". *The Journal of Industrial Relations*, 45:485-504.
- CAPPELLARI, L.; BRYSON, A.; LUCIFORA, C. (2004): "Does Union Membership Really Reduce Job Satisfaction?". *British Journal of Industrial Relations*, 42:439-459.
- CHACKO, T. L. (1985): "Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance, and Satisfaction". *Journal of Labor Research*, 6:363-373.
- CREGAN, C. (2005): "Can Organizing Work? An Inductive Analysis Of Individual Attitudes Toward Union Membership". *Industrial and Labor Relations Review*, 58:282-304.
- CUNNISON, S.; STAGEMAN, J. (1995): *Feminizing the unions*. Aldershot, Avebury.
- EIRO (2002). *Collective bargaining coverage and extension procedures*. Disponible en: www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/index.html.
- FERNER, A.; HYMAN, R. (1998): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford, Blackwell Publishers.
- FIORITO, J.; GALLAGHER, D.G.; FUKAMI, C.V. (1988): "Satisfaction with union representation". *Industrial and Labor Relations Review*, 41:294-307.
- FREGE, C.M. (1996): "Union Membership in Post-socialist East Germany: Who Participates in Collective Action?". *British Journal of Industrial Relations*, 34:387-414.
- FREEMAN, R.B.; MEDOFF, J.J. (1984): *What Do Unions Do?*. New York, Basic Books.
- GALLAGHER, D.G.; CLARK, P.F. (2001): "Research on Union Commitment: Implications for labor". *Labor Studies Journal*, 14:52-71.
- GALLIE, D. (1996): "Trade Union Allegiance and Decline in British Union Labour Markets", en D. Gallie, R. Penn y M. Rose (eds), *Trade Unionism in Recession*. Oxford, OUP.
- GALLIE, D.; WHITE, M. (1994): "Employer Policies, Employee Contracts, and Labour-Market Structure", en J. Rubery y F. Wilkinson (eds), *Employer Strategy and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- GOMEZ, R.; GUNDERSON, M.; MELTZ, N. (2002): "Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada". *British Journal of Industrial Relations*, 40:521-542.
- GUEST, D.; CONWAY, N. (2004): "Exploring the paradox of unionized worker dissatisfaction". *Industrial Relations Journal*, 35:102-120.
- HAYNES, P.; VOWLES, J.; BOXALL, P. (2005): "Explaining the Younger-Older Worker Union Density Gap: Evidence from New Zealand". *British Journal of Industrial Relations*, 43:93-116.
- HEERY, E. (2002): "Partnership versus organising: alternative futures for British Trade unionism". *Industrial Relations Journal*, 33:20-35.
- HIRSCHMAN, A. (1970): *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, Harvard University Press.
- HODSON, R. (1997): "Individual voice on the shop floor: the role of unions". *Social Forces*, 75:1183-1212.
- HOGG, M.A.; ABRAMS, D. (1995): *Social identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*. Tokyo, Japan UNI Agency.

- HYMAN, R. (1997): "The Future of Employee Representation". *British Journal of Industrial Relations*, 35:309-336.
- IANNELLI, C.; SORO, A. (2003): "Initial Labour Market Outcomes of Young People in Italy and Spain: Different Patterns, Similar Vulnerability", en W. Müller y M. Gangl (eds), *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into the EU Labour Markets*. Oxford, Oxford University Press.
- JÓDAR, P.; ORTIZ, L.; MARTÍ, J.; MARTÍN, A.; ALÓS, R. (2004): "Los perfiles de la afiliación sindical. Una propuesta metodológica a partir de un estudio de CCOO de Cataluña". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22:35-61.
- JÓDAR, P.; ALÓS, R. (2007): "¿Por qué los trabajadores se dan de baja del sindicato? Un estudio a partir de CCOO de Cataluña". Comunicación presentada al IX Congreso español de sociología.
- KALLEBERG, A.L. (2003): "Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers". *Work and Occupations*, 30:154-175.
- KIRTON, G. (2005): "The influences on women joining and participating in unions". *Industrial Relations Journal*, 36:386-401.
- KLANDERMANS, B. (1986): "Psychology and Trade Union Participation: Joining, Acting, Quitting". *Journal of Occupational Psychology*, 59:189-201.
- KLANDERMANS B. (1994): "La construcción social de la protesta y los campos pluriorganizativos", en E. Laraña y J. Gusfield (eds), *Los Nuevos Movimientos Sociales. De la ideología a la identidad*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas; pp.183-220.
- KLANDERMANS, B. (2002): "How Group Identification Helps to Overcome the Dilemma of Collective Action". *American Behavioral Scientist*, 45:887-900.
- KURUVILLA, S.; GALLAGHER, D.S.; FIORITO, J.; WAKABAYASHI, M. (1990): "Union participation in Japan: Do western theories apply?". *Industrial and Labor Relations Review*, 43:374-389.
- LANGE, P.; ROSS, G.; VANNICELLI, M. (1982): *Unions, Change and Crisis: French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945 – 1980*. London, Allen and Unwin.
- LÉVESQUE, C.; MURRAY, G.; LE QUEUX (2005): "Union Disaffection and Social Identity". *Work and Occupations*, 32:400-422.
- MADSEN, M. (1996): "Trade union democracy and individualisation: the cases of Denmark and Sweden". *Industrial Relations Journal*, 27:115-128.
- METOCHI, M. (2002): "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation". *British Journal of Industrial Relations*, 40:87-111.
- NELLY, C.; BREINLINGER, S. (1996): *The Social Psychology of Collective Action*. London, Taylor and Francis.
- NEWTON, L.A.; SHORE, L.M. (1992): "A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment, and Opposition". *Academy of Management Review*, 17:275-298.
- OLSON, M. (1965): *La lógica de la acción colectiva*. México, Limusa.
- SIMON, B.; LOEWY, M.; STÜRMER, S.; WEBER, U.; FREYTAG, P.; HABIG, C.; KAMPMEIER, C.; SPAHLINGER, P. (1998): "Collective identification and social movement participation". *Journal of personality and social psychology*, 74:646-658.
- SINCLAIR, D.M. (1996): "The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism". *Industrial Relations Journal*, 27:239-252.
- SUDANO, L. (1998): "Women union leaders: mongrels, martyrs, misfits or models for the future?", en B. Pocock (eds), *Strife, Sex and Politics in Labour Unions*. Allen and Unwin, St Leonards; pp.9-25.
- VALDÉS DAL-RÉ, E. (1996). *Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- VEENSTRA, K.; HASLAM, A. (2000): "Willingness to participate in industrial protest: Exploring social identification in context". *British Journal of Social Psychology*, 39:153-172.
- VISSER, J. (1995): "Trade unions from a comparative perspective", en J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp y J. van Hoof (eds), *Comparative Indus-*

- trial & Employment Relations*. London, Sage Publications.
- VISSER, J. (2002): "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-430.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (1999): "Trying to stem the flow: Union membership turnover in the public sector". *Industrial Relations Journal*, 30:184-196.
- WADDINGTON, J.; KERR, A. (2002): "Unions fit for young workers?". *Industrial Relations Journal*, 33:298-315.
- WADDINGTON, J. (2006): "Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth". *Labor Studies Journal*, 31:15-38.